

# Antwoorden oefenvragen BKL Arbeidsrecht Sociale Zekerheid 2021/2022

## Hoofdstuk 3

### Vraag 1

Bij een overeenkomst tot aanneming van werk gaat het om een overeenkomst voor de totstandbrenging van een werk van stoffelijke aard, wordt er betaald voor dat werk van stoffelijke aard en is er een resultaatverplichting.

Bij een overeenkomst van opdracht gaat het om een overeenkomst voor dienstverlening (dus niet voor de totstandbrenging van een werk van stoffelijke aard), wordt er betaald voor de werkzaamheden en is er een inspanningsverplichting.

### Vraag 2

Antwoord C.

### Vraag 3

1. Juist.
2. Onjuist; pas als de werkgever de werknemer oproept en deze laatste gehoor geeft aan die oproep, ontstaat er een arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst duurt zolang de werkzaamheden voortduren of de periode van de oproep loopt.
3. Onjuist; bij een overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht is de werkgever wel verplicht om de werknemer op te roepen zodra er geschikt werk voor de werknemer beschikbaar is. En de werknemer is dan inderdaad verplicht om hier gehoor aan te geven (tenzij de werkgever hem oproept binnen vier dagen voor aanvang van het werk, of binnen de bij cao vastgelegde kortere oproeptermijn).
4. Juist.

### Vraag 4

Antwoord B.

### Vraag 5

Antwoord D.

### Vraag 6

Nee, bij een overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht kunnen afspraken over het aantal te werken uren ook achterwege zijn gelaten. Dat is het geval bij de zogeheten nul-urenovereenkomst.

### Vraag 7

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
2. Bij het vaststellen van het loon moet rekening worden gehouden met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) en eventueel met een cao.
3. Om rechtsgeldig te zijn moet een proeftijd vooraf worden overeengekomen. Ook moet de proeftijd schriftelijk worden vastgelegd. Afhankelijk van de arbeidsovereenkomst mag de proeftijd maximaal 1 maand of 2 maanden zijn, en bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter mag geen proeftijd worden overeengekomen.
4. Bij een arbeidsovereenkomst van 1,5 jaar is de maximale proeftijd 1 maand. Dit maximum geldt namelijk voor contracten die korter zijn dan twee jaar.